

## 生産性向上支援訓練カリキュラム

機構施設名： 秋田職業能力開発促進センター

実施機関名： 有限会社ネオリブラ

<b>B. 生涯キャリア形成</b>	<b>中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法</b>
役割の変化への対応	

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験を活かし、後輩従業員の抱える悩み等に対してメンターとして相談援助を行っていくために必要な知識と技能を習得する。
---------	---

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	
講義内容	1	職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の状態把握 職場の現状把握のためには、経営の全体観と経営管理の各領域毎の確認視点を掴むことが肝要です。ここでは、経営戦略の5つの切り口、経営管理の5つの対象の現状把握視点を学びます。</li> <li>・職場の課題と解決のプロセス そのうえで、職場要素を「人」と「仕事」に大別し、職場の課題明確化のためにより具体的な視点を確認します。課題が明確になれば、マネジメントの原理原則に沿った解決プロセスの設計となります。この一連の流れについて習得します。</li> </ul>	1.0
	2	求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務経験の確認 社会人として身につけた技能や経験、さらにはそれをアレンジし卓越性や専門性を発揮できる領域は、自らの最大の貢献資産と呼べます。単に歩んできた職務経験を棚卸するだけでなく、同時に自己成長のラベルづけと組織貢献できる力量への落とし込みを行います。</li> <li>・上司とのコミュニケーションによる役割の確認 組織のマネジメントという側面において、中堅・ベテラン社員に求められる役割は、経験値を活かした後輩社員の指導育成のみならず、組織人としての模範を示すことも求められます。ここでは、そのために、経営幹部や管理者との円滑な意思疎通のポイントを確認します。</li> </ul>	1.0
	3	メンタリングによる相談援助	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタリングとは メンタリングとは、外的要因ではなく、相手の中にある内発的要因からの動機づけによるやる気を引き出し自発的な成長を引き出すことを示します。組織マネジメントの側面からは、中堅・ベテラン社員に最も求められるあり方です。まずはメンタリングの軸について確認します。</li> <li>・メンタリングのポイントと導入効果 メンタリングの最重要視点は「育成」にあります。育成のためには、社員の模範となるような人柄とあり方に加え、相手に常に成長のきっかけを与え続けることが必要です。そのためのポイントや組織への貢献効果について学びます。</li> <li>・メンタリングに必要なコミュニケーション能力 メンタリングには、まずは人として模範となるための「セルフマネジメント力」と相手に成長のきっかけを与え続けるためのコミュニケーション能力がようきゅうされます。これらについて再確認します。</li> </ul>	1.5
	演習	ケーススタディで、職場の課題抽出と解決プロセスの設計を行います。		1.0
	演習	自らのキャリアの棚卸しと卓越性や専門性の再確認を行います。		0.5
	演習	メンターとしてのセルフマネジメント力の棚卸しとメンタリングのエクササイズを行います。		1.0
		合計時間		6.0